

Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi

Accord du 8 décembre 2020

(Non étendu, applicable au lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNH

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFTC

UNSA

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la Covid-19, les parties liées par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Avec la crise de la Covid-19, le marché de l'habillement, en décroissance depuis 10 ans (2008/2018 : 15%) avec une activité particulièrement dégradée depuis 2 ans, a été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative puisqu'une écrasante majorité des boutiques de mode

indépendantes s'est retrouvée sans activité.

la perte de chiffre d'affaires est estimée à 1,4 milliards d'euros.

Le PGE, dont l'encours total représente 1,5 milliards d'euros, a permis à 15 000 entreprises de la branche (45 %) de faire face à 2 mois de perte de chiffres d'affaires.

Sur la totalité des PGE accordés au niveau de l'ensemble du secteur :

- 82 % des PGE ont été accordés aux indépendants de l'habillement
- les indépendants représentent 97 % des montants décaissés

Les statistiques de la Banque de France pour le commerce de détail d'habillement et d'articles textiles, tous modes de distribution confondus (y compris e-commerce) montrent les résultats suivants de janvier à août 2020 :

CA OCTOBRE : - 1,5%

CA SEPTEMBRE : - 0,5 %

CA AOÛT : - 3 %

CA JUILLET : - 6,8%

CA JUIN : - 14%

CA MAI : - 23,4 %

CA AVRIL : - 68,1%

CA MARS : - 16,81%

CA FÉVRIER : - 3,2%

CA JANVIER : - 1,68%

Les enquêtes successives menées par la partie patronale auprès de ses adhérents montrent une baisse du chiffre d'affaires moyenne de 25% du 1er janvier 2020 au 31 octobre 2020, baisse avoisinant les 30 % à l'issue du 2ème reconfinement.

la solvabilité des entreprises est très critique (Paiement des collections printemps-été, reports des loyers, charges sociales et fiscales) et l'endettement des entreprises en forte évolution (29% en 2018, probablement > 40 % en 2020).

les entreprises du secteur ont été contraintes de recourir massivement à l'activité partielle une première fois, a minima, dès le 15 mars 2020, pendant la période de fermeture administrative mais aussi lors du déconfinement, situation qui a fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés.

Comme cela a été exprimé dans la lettre ouverte paritaire pour la sauvegarde de l'emploi dans le commerce de détail indépendant de l'habillement et du textile du 1er juillet dernier, à partir de septembre 2020, la crise économique pèsera sur la demande et le commerce d'habillement pourrait voir son activité reculer de - 25% à - 30%. Cela provoquerait un risque de destructions d'emplois de l'ordre de 10% à 20% sur les 65.000 emplois directs du périmètre, soit 6.500 à 13.000 emplois sur 2020 - 2021.

Pour la deuxième fois depuis le 15 mars 2020, les entreprises ont subi une fermeture administrative du 30 octobre au 27 novembre 2020 et ont, de nouveau, dû recourir massivement à l'activité partielle.

Les entreprises n'ayant pas de visibilité sur les mois à venir, il est apparu indispensable aux signataires du présent accord, de prendre des mesures de sauvegarde des entreprises et de préservation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre, par le présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2020 734 du 17 juin 2020 (article 53); du décret n° 22-926 du 28 juillet 2020, du décret n° 2020- 1188 du 29 septembre 2020 et du décret 2020- 1316 du 30 octobre 2020.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois par l'autorité administrative.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 janvier 2023.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 1- Mise en oeuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

Le présent accord a pour objet d'encadrer les documents unilatéraux pris en application de celui-ci. En effet, à défaut

d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire valider par l'administration.

Article 1.1 - Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Ce document élaboré par l'employeur est présenté pour information et consultation au CSE, s'il existe. Il a pour objet de

préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra donc comporter les mentions suivantes :

- Un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite,
- Les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite
- La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

Ce document est transmis à la Préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3- Procédure d'homologation).

Article 1.2 - Précisions relatives au contenu du document

- Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en oeuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans prejudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R.5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

- Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'activité réduite les concernant. A cette occasion, il leur remet leur planning.

- Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40% de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- Une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur
- Une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50% de la durée légale.

- Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

- Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

- Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée. Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- Le recours à la formation

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace " Mon Compte Formation ".

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Depuis le 3 septembre 2020, l'entreprise peut réaliser ces dotations en ligne jusqu'à 20 salariés. Pour cela, elle doit préalablement se faire habilitier au service « Mon Compte Formation » sur la plateforme « Net-Entreprises » puis se rendre sur l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) du service « Mon Compte Formation ».

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus Covid-19 en cours d'application à la date de signature du présent accord.

- Ainsi, l'Etat a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la Direccte

Le placement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi exclut le versement de l'indemnité d'activité partielle égale à 100% de la rémunération nette antérieure (article L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle.

Les partenaires sociaux prévoient un dispositif Spécifique concernant la prise en charge des salaires par l'OPCO des entreprises de proximité (voir article 2 - « Engagement d'une négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage »).

- Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans les deux cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les 3 mois suivants
- Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les deux mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

- Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit, pour ces salariés, que pour les salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent demeurer raisonnables.

A ce titre, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficie, pendant la durée de l'accord, de 3 heures de délégation supplémentaire par mois,

Article 1.3- Procédure d'homologation

le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE, s'il existe, sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

la décision peut être :

- Explicite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie dématérialisée sur le portail internet dédié.
- Implicite : le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité vaut décision d'homologation

Il peut aussi s'agir d'un refus d'homologation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

la procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2 - Engagement d'une négociation de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage

Les partenaires sociaux conscients de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité souhaitent s'impliquer dans le soutien des TPE dans la formation de leurs salariés et développer les départs en formation avec l'appui de l'OPCO.

Ils décident donc pour ce faire, d'engager une négociation sur la formation dès le mois de novembre 2020 dont les axes de réflexions seront, notamment les suivants : mise en place de certifications positionnées dans la grille des classifications professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, apporter un soutien immédiat aux salariés.

Au regard du diagnostic sur la situation économique et sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre, auprès de l'OPCO des entreprises de proximité, l'article L. 6332-1-3 du code du travail qui dispose que : *“Si un accord de branche le prévoit, l'OPCO prend en charge pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles.”*

Ainsi, pour que l'entreprise puisse maintenir l'équivalent du salaire net déduction faite de l'indemnité d'activité réduite pendant une action de formation engagée par l'employeur et suivie par le salarié pendant des heures chômées au titre de l'activité réduite et ceci à compter de l'extension par arrêté ministériel du présent accord de branche, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tenir compte de ce coût supplémentaire. Un protocole devra être conclu à cet effet avant l'extension du présent accord entre l'OPCO des entreprises de proximité et les organisations représentatives de la branche pour en définir les modalités et la durée d'application.

Enfin, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir du secteur souhaitent également favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats actuels (soit environ 3000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils souhaitent réfléchir au renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage.

Article 3– Création d'une commission de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche.

A cet effet, les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 1 devront adresser au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'Administration ainsi que les renouvellements (Secrétariat de la CPPNI – 9, rue des Petits Hotels-75010 Paris / cppni@federation-habillement.fr).

La même procédure devra être respectée s'agissant des accords d'entreprise.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée par le secrétariat de la CPPNI lors des réunions de la commission de suivi.

Article 4 – Dispositions finales

Article 4.1- Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004 et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 31 janvier 2023.

Article 4.3 – Dépôt et extension de l'accord de branche

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 4.4-Révision et dénonciation de l'accord de branche

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque,

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.